DE BEUKELAAR GROEP

Talent als vertrekpunt voor duurzame ontwikkeling

Whitepaper Talentmanagement & TMA

TALENT ALS VERTREKPUNT VOOR DUURZAME ONTWIKKELING

Een toekomstbestendige organisatie begint bij mensen die hun talenten kunnen inzetten. Bij De Beukelaar Groep geloven we dat de ontwikkeling van mensen en de ontwikkeling van organisaties met elkaar verbonden zijn. Wanneer medewerkers zicht krijgen op wat hen drijft en waar hun kracht ligt, ontstaat ruimte voor bewuste keuzes, betere samenwerking en groei.

Talentmanagement gaat voor ons daarom verder dan het in kaart brengen van kwaliteiten. Het vraagt om aandacht voor de dagelijkse praktijk: past het werk bij de persoon, krijgen talenten voldoende ruimte en weten collega's hoe zij elkaar kunnen versterken? Leiderschap speelt daarin een belangrijke rol. Heldere verwachtingen, vertrouwen en een open gesprek helpen om inzicht in talent te vertalen naar handelen.

Sinds 2025 is De Beukelaar Groep officieel geregistreerd als TMA Impact Partner. Daarmee onderschrijven we de visie van TMA: duurzame ontwikkeling en prestaties beginnen bij het herkennen, waarderen en benutten van de natuurlijke talenten en drijfveren van mensen. Dit partnerschap sluit aan bij onze overtuiging dat mensen het verschil maken wanneer zij werk doen dat bij hen past en de ruimte krijgen om hun kwaliteiten in te zetten. We willen die visie betekenis geven in de praktijk: in de gesprekken die we voeren, de keuzes die we maken en de aandacht die we hebben voor de ontwikkeling van mensen, teams en organisaties.

De whitepaper Talentmanagement & TMA biedt hiervoor een praktisch perspectief. TMA verbindt talenten en drijfveren met werk, samenwerking en organisatiedoelen. Het Moeten–Mogen–Kunnen–Willen-model nodigt uit om niet alleen te kijken naar wat iemand moet doen en kan, maar ook naar de ruimte die iemand krijgt en wat hem of haar motiveert.

Met deze whitepaper nodigen we je uit om met een frisse blik naar je eigen organisatie te kijken. Welke talenten worden al benut? Waar blijft potentieel liggen? En welke kleine stap kan vandaag het verschil maken? Zo begint ontwikkeling bij inzicht en krijgt zij betekenis in de praktijk.

De Beukelaar Groep

 © 2026 TMA & DBG

Over ons

Wij zijn De Beukelaar Groep. Wij verbinden organisaties, talent en expertise. Als vaste talentpartner, partner voor organisatieontwikkeling en uitgever van betekenisvolle merken en gedachtegoed. Gedreven door nieuwsgierigheid en de overtuiging dat ontwikkeling begint bij het zien van wat mogelijk is.



Inhoudsopgave

Executive Summary 4

1. Talentmanagement wordt steeds belangrijker 6

2. Visie op talentmanagement 7

3. Het organisatieverbindingsmodel 8

4. Kleine stappen met grote impact 9

5. Leiderschap als sleutelrol 10

6. De TMA visie en filosofie 11

7. Talentmanagement is niet vrijblijvend 12

8. Een voorbeeld uit de praktijk 12

9. De bijdrage van TMA aan organisaties 13

10. Toepassingsgebieden van de TMA Methode 13

11. TMA tooling voor talentmanagement 16

12. Conclusie 20

DE BEUKELAAR GROEP

Executive Summary

Veel organisaties merken dat de druk op medewerkers toeneemt. De werkbelasting is hoger, teams zijn krap bezet en de grens tussen werk en privé vervaagt steeds vaker. Tegelijkertijd verandert de omgeving in een tempo dat lastig bij te houden is. Markten bewegen grillig, technologie ontwikkelt zich snel en organisaties moeten voortdurend inspelen op nieuwe eisen en verwachtingen van klanten en de samenleving.

Processen zijn in veel organisaties goed geregeld. Toch voelen medewerkers zich opgejaagd en neemt hun betrokkenheid af. Uit onderzoek blijkt dat een groot deel van het aanwezige potentieel onbenut blijft, wat leidt tot hogere werkdruk, meer verloop en minder innovatie. Technologie alleen levert geen blijvend concurrentievoordeel op. Organisaties maken het echte verschil door het talent en de drijfveren van hun mensen te benutten.

Dit document laat zien hoe talentmanagement, en in het bijzonder de visie van TMA hierop, organisaties helpt om die talenten en drijfveren te benutten. De kern van die visie is dat duurzame prestaties ontstaan wanneer werk aansluit bij wat mensen van nature drijft. In plaats van te kijken naar wat iemand niet kan, draait het om het zichtbaar maken, versterken en benutten van talenten. TMA vertaalt dat naar het Moeten–Mogen–Kunnen–Willen-model, een praktisch kompas dat helpt om gesprekken over prestaties, samenwerking en ontwikkeling concreter te maken.

Naast het MMKW-model komt ook het organisatieverbindingsmodel aan bod. Dat laat zien hoe individuele keuzes altijd doorwerken op teams, de organisatie, klanten en zelfs de samenleving. Door steeds kort te toetsen of een beslissing goed is voor jezelf én voor de ander, ontstaat meer samenhang en voorkom je dat afdelingen of mensen op hun eigen eiland gaan opereren.

Het document laat zien dat talentmanagement geen grote revolutie hoeft te zijn. Juist kleine stappen, zoals talentfit meenemen bij taakverdeling, onboarding of selectie, maken al merkbaar verschil. Leiders spelen daarin een sleutelrol. Zij verbinden doelen aan het dagelijks werk, bewaken psychologische veiligheid en houden talenten actief in beeld in plaats van ze te laten verdwijnen naar de achtergrond.

Verder laat het stuk zien dat TMA meer is dan een tool. Het is een filosofie en werkwijze die organisaties helpt om een cultuur te bouwen waarin talenten worden gezien en gewaardeerd. Het heeft niet alleen invloed op prestaties, maar ook op het welzijn en zelfvertrouwen van medewerkers. Een praktijkvoorbeeld uit de zorg laat dat concreet zien: door

 © 2026 TMA & DBG

talentprofielen te gebruiken, ontstond een betere samenwerking, minder frustratie en meer energie.

Tot slot wordt duidelijk welke bijdrage TMA kan leveren op drie niveaus:

- Individuen ervaren meer energie en zingeving
- Teams benutten verschillen beter
- Organisaties maken transparantere keuzes

Met praktische dashboards, een doorlopende dialoog en innovatieve toepassingen (waaronder AI) biedt TMA handvatten om talentmanagement niet alleen te analyseren, maar echt te verankeren in de praktijk.

© 2026 TMA & DBG

1. Talentmanagement wordt steeds belangrijker

Veel organisaties zien steeds hetzelfde patroon: processen zijn goed ingericht, maar medewerkers voelen zich opgejaagd of vermoeid. Teams bestaan uit deskundige mensen, maar de samenwerking verloopt niet altijd soepel. Het werk wordt soms ongelijk verdeeld, talenten blijven onbenut en verschillen zorgen eerder voor spanning dan voor aanvulling. Functies en structuren lijken op papier helder, maar sluiten in de praktijk niet altijd aan bij wat mensen drijft en waar ze energie van krijgen. Daardoor kunnen medewerkers zich minder betrokken voelen of zich langzaam terugtrekken.

> *Uit onderzoek van Gallup blijkt hoe groot dit vraagstuk is. Slechts één op de vijf Europese medewerkers voelt zich echt verbonden met zijn werk. Dat betekent dat vier van de vijf hun potentieel niet volledig benutten. Voor organisaties leidt dat tot een lagere productiviteit, hoger verloop en minder innovatiekracht.*

Daar komt bij dat veel sectoren sneller veranderen dan voorheen. Technologische ontwikkelingen, veranderende maatschappelijke verwachtingen en een krappe arbeidsmarkt vragen om meer wendbaarheid van organisaties die succesvol willen zijn. Die wendbaarheid komt onder druk te staan wanneer werk te strak vastligt in functies of routines die onvoldoende meebewegen met de omgeving. Technologie en systemen zijn bovendien breed beschikbaar, waardoor ze zelden een blijvend concurrentievoordeel opleveren. Het echte onderscheid ontstaat in hoe organisaties de unieke talenten en het potentieel van hun mensen weten te benutten. Niet als slogan, maar in de dagelijkse praktijk. Tegelijkertijd moeten we erkennen dat ook factoren zoals leiderschap, cultuur en structuur invloed hebben op de mate van wendbaarheid.

> *Het World Economic Forum verwacht dat tegen 2030 bijna de helft van de huidige kernvaardigheden is veranderd. Wie vasthoudt aan het oude denken in functies en taken, zet de eigen wendbaarheid en toekomstkracht op het spel. Organisaties die wél investeren in de talenten en drijfveren van hun mensen, bouwen juist aan energie, innovatie en duurzame prestaties.*

In dat licht krijgt talentmanagement een steeds belangrijkere rol. Het biedt organisaties een aanvullend perspectief om samenwerking en prestaties op een duurzamere manier te versterken.

> *De productiviteit in Europa stagneert volgens McKinsey en andere advieshuizen al jaren, ondanks digitalisering en procesoptimalisatie. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat de manier waarop mensen*

 © 2026 TMA & DBG

samenwerken en hun talenten benutten vaak onvoldoende wordt meegenomen.

2. Visie op talentmanagement

De visie van TMA sluit nauw aan op de noodzaak om anders naar werk, talent en wendbaarheid te kijken. TMA ziet talentmanagement niet als een losstaand HR-instrument, maar als een bredere manier van organiseren die het hele systeem raakt. De gedachte erachter is dat duurzame prestaties ontstaan wanneer mensen werk doen dat past bij hun natuurlijke talenten en drijfveren. Niet focussen op verbeteren en zwaktes repareren, maar zien, versterken en benutten wat mensen van nature meebrengen. Daardoor groeit de energie, het eigenaarschap en de samenwerking, wat bijdraagt aan structureel betere prestaties.

Omdat duurzame performance in de praktijk vaak abstract klinkt, vertaalt TMA dit naar vier concrete vragen. Samen vormen ze het Moeten–Mogen–Kunnen– Willen-model (MMKW), een praktisch kompas voor medewerkers, teams en leidinggevenden:

***Moeten**: is duidelijk wat er moet worden gedaan, welk resultaat nodig is en welk gedrag daarbij hoort?*

***Mogen**: is helder welke ruimte er is om resultaten te bereiken?*

***Kunnen**: zijn de juiste kennis en vaardigheden aanwezig om de doelen te halen?*

***Willen** (Talentfit): sluit het werk voldoende aan op de drijfveren en talenten van de mensen die het uitvoeren?*

Juist het element Willen krijgt in organisaties vaak te weinig aandacht, terwijl het in de praktijk in veel gevallen doorslaggevend is. In de praktijk kan dit het verschil maken tussen iemand die maar net overeind blijft of juist opbloeit. Wanneer werk onvoldoende aansluit bij iemands drijfveren, lekt er energie weg. Een creatief persoon kan bijvoorbeeld uitgeput raken van een overvloed aan administratieve taken, maar juist tot bloei komen wanneer er ruimte is om ideeën te ontwikkelen en te delen. Het gaat daarbij niet om een perfecte match tussen werk en talenten, maar om voldoende aansluiting zodat iemands kracht en potentieel zichtbaar worden en energie behouden blijft.

> *Gallup Research: “Te veel werkplekken zijn ingericht rondom functies, niet rondom de sterke punten van mensen. Het resultaat is verspild potentieel en een gebrek aan betrokkenheid.”*

 © 2026 TMA & DBG

Wanneer de vier elementen Moeten, Mogen, Kunnen en Willen regelmatig terugkomen in gesprekken met teams en individuen, ontstaat een dialoog die verder gaat dan alleen praten over taken en resultaten. Dan gaat het ook over samenwerking, eigenaarschap en ontwikkeling. Het helpt om werk slimmer te verdelen, spanningen bespreekbaar te maken en talenten beter te benutten. Organisaties die dit consequent doen, vergroten hun flexibiliteit en benutten het aanwezige potentieel effectiever. Daarmee bouwen ze een voorsprong op die moeilijk in te halen is.

3. Het organisatieverbindingsmodel

Naast de vier bouwstenen van gedrag speelt nog een extra laag een bepalende rol in duurzame samenwerking en prestaties: hoe individuen, teams, organisaties, klanten en samenleving elkaar beïnvloeden. Niemand functioneert op zichzelf. Elk onderdeel vormt een eigen geheel, maar maakt tegelijkertijd deel uit van iets groters. Dat geldt net zo goed zakelijk als in het privéleven.

Het TMA organisatieverbindingsmodel maakt dat zichtbaar met concentrische cirkels: Ik – Team – Organisatie – Klanten – Maatschappij. Elk niveau omvat het vorige en overstijgt het. Wanneer die niveaus met elkaar verbonden zijn en rekening houden met elkaars belangen, is er groei en een manier van werken die langer meegaat dan één project. Ontbreekt die verbinding? Dan ontstaan er eilandjes, neemt de samenwerking af en levert dat uiteindelijk lagere prestaties op voor het geheel. Die dynamiek werkt in organisaties op twee manieren:

Van binnen naar buiten: medewerkers en teams toetsen hun keuzes niet alleen aan hun eigen belangen, maar ook aan de effecten voor collega's, andere teams, de organisatie en klanten.

Van buiten naar binnen: het management weegt de belangen van individuen en teams mee in besluiten. Niet alleen om beleid te verbinden met de praktijk, maar vooral omdat dit ervoor zorgt dat mensen en teams gemotiveerd willen én kunnen meedoen.

Dit model komt samen in één centrale verbindingsvraag die bij iedere beslissing kan worden gesteld: "Is wat ik wil doen of beslissen goed voor mij en voor de mensen met wie ik samenwerk of voor wie ik werk? En past het binnen de geldende regels en waarden?"

Sommige mensen denken dat zo'n vraag veel tijd kost. In werkelijkheid gaat het meestal om een korte mentale check die hooguit een minuut duurt, maar veel oplevert. Als je het antwoord op één van de niveaus niet weet, is het

 © 2026 TMA & DBG

verstandig om even te checken bij iemand die het wel weet. Ook dat kost zelden veel tijd. Door deze verbindingsvraag consequent te stellen, worden besluiten duurzamer, verloopt samenwerking soepeler en neemt de kans op herstelwerk of conflicten sterk af. Uiteindelijk bespaart het tijd en verhoogt het de kwaliteit van besluiten én performance.

Het gaat daarbij niet om het vinden van een perfect antwoord op elke verbindingsvraag, maar om het bewust meewegen van verschillende belangen en perspectieven. Wanneer de verbindingsvraag wordt genegeerd, ontstaat er eilandvorming: afdelingen of individuen optimaliseren hun eigen resultaten ten koste van het geheel. Wordt de vraag wel gesteld, groeit de samenhang en ontstaat sneller duurzame performance die robuuster en waardevoller is voor alle betrokkenen.

4. Kleine stappen met grote impact

Op papier lijkt talentmanagement eenvoudig. In de praktijk vraagt het meer dan een eenmalige analyse of rapport. De echte verandering zit in de houding binnen de organisatie. Nieuwsgierig en positief met elkaar in gesprek gaan, verschillen waarderen, verbinding zoeken en de discipline opbrengen om talenten en iemands talentfit structureel mee te nemen in HR-vraagstukken en teamoverleggen.

> *Gallup (State of the Global Workspace) laat zien hoe krachtig dat kan zijn. Werknemers die dagelijks hun sterke punten benutten, zijn zes keer meer betrokken en drie keer zo vaak tevreden met hun levenskwaliteit.*

Talentfit betekent in deze context de mate waarin iemands talenten en drijfveren aansluiten bij de taken en de werkomgeving. Een hoge fit zorgt voor meer energie en sneller leren, bovendien vergroot het eigenaarschap. Een lage fit leidt vaak tot meer inspanning voor hetzelfde resultaat en sneller energieverlies. Talentfit is geen wondermiddel, maar wel een praktisch perspectief dat helpt om beter te begrijpen wat voor iemand werkt. Zeker in tijden waarin teams steeds flexibeler moeten zijn.

Talentmanagement hoeft geen grote revolutie te zijn. Kleine stappen maken al verschil. Denk aan:

Energierondje in het team: kort delen wat energie geeft en kost.
Samen oplossingen zoeken: een overleg waarin het team praktische ideeën verzamelt voor energielekken.
Talentfit meenemen in selectie: bij het kiezen van mensen voor een rol of project.

 © 2026 TMA & DBG

Taken verdelen op basis van talentfit: zodat werk beter aansluit op wat iemand van nature makkelijker doet.
Onboarding afstemmen op drijfveren: nieuwe medewerkers sneller laten landen.
Werk subtiel aanpassen: kleine aanpassingen die energieverlies voorkomen.
Talent vaker inzetten: medewerkers stimuleren hun talenten actief te gebruiken.
Teamtalenten zichtbaar maken: inzicht geven in hoe gezamenlijke talenten bijdragen aan wendbaarheid.
Taken uitwisselen: een taak die energie kost ruilen voor een taak die beter past.
Korte duosamenwerking: twee collega's koppelen zodat ze van elkaars talenten leren.
Dagelijkse talentfocus: een post-it met het talent dat iemand die dag extra wil inzetten.
Talentmoment in overleg: 5 minuten om te benoemen hoe verschillende talenten samen een sterker geheel vormen.

5. Leiderschap als sleutelrol

Leiders spelen een cruciale rol in talentmanagement. Zij maken doelen en richtingen helder en vertalen die naar het dagelijkse werk. In overleg verdelen ze taken niet alleen op basis van tijd of functie, maar ook op basis van aanwezige talenten (team crafting). Daarnaast stimuleren ze medewerkers om hun talenten in te zetten bij het oplossen van werkuitdagingen. Ze creëren leermomenten in het werk en moedigen het delen van talenten aan. Zo begrijpen collega's elkaar beter en weten ze waar ze elkaar kunnen versterken.

Een belangrijk aandachtspunt is het bewaken van psychologische veiligheid. Een cultuur waarin verschillen bespreekbaar zijn, fouten worden gezien als leerkansen en kwaliteiten van elkaar worden gewaardeerd. Talenten worden zo zichtbaar en dragen daadwerkelijk bij aan een betere samenwerking en prestaties.

Wanneer kleine acties onderdeel worden van de dagelijkse routine, groeit een cultuur waarin talentfit vanzelfsprekend is. Het effect is merkbaar. Medewerkers houden meer energie over, teams benutten verschillen als kracht en niet als hindernis. Organisaties ervaren meer wendbaarheid, minder verloop en een grotere betrokkenheid. Iets wat eenvoudig klinkt wordt zo een realistische en krachtige weg naar duurzame prestaties.

 © 2026 TMA & DBG

6. De TMA visie en filosofie

TMA helpt organisaties beter te begrijpen wat mensen drijft en waar hun talenten liggen. Het draait niet om een eenmalige analyse of rapportage, maar om een bredere manier van werken die kan uitgroeien tot een cultuur waarin talenten structureel worden gezien, benut en gewaardeerd. Zo wordt het geen kwestie van afvinken, maar een manier van kijken en werken die deel uitmaakt van de dagelijkse praktijk.

> *Deloitte Human Capital Trends (2020): Zingeving, welzijn en het benutten van unieke menselijke kwaliteiten worden de nieuwe valuta voor organisatieresultaat.*

De wetenschappelijk onderbouwde analyses en praktische dashboards voor individuen en teams van TMA zorgen voor inzicht in drijfveren, talenten, aanleg voor competenties, feedback, employee experience en performance. De informatie in positieve en begrijpelijke taal is direct toepasbaar in het werk.

Tegelijkertijd gaat talentmanagement niet alleen over data en tools. Het raakt vooral de menselijke kant. Het herkennen en waarderen van talenten kan een diep psychologisch effect hebben dat minstens zo bepalend is voor duurzame prestaties. Veel mensen zijn onzeker of hebben twijfels over hun toegevoegde waarde. Wanneer hun talenten worden herkend en erkend, groeit het zelfvertrouwen en ontstaat nieuwe energie om zich in te zetten voor zichzelf, collega's en de organisatie.

> *Amy Edmondson: "Psychologische veiligheid gaat niet om aardig zijn, maar om eerlijk kunnen zijn. Het is de basis voor leren en presteren."*

Door talenten onderdeel te maken van gesprekken ontstaat sneller een positieve, waarderende en veilige taal. Problemen worden dan niet gezien als persoonlijke tekortkomingen die moeten worden 'gerepareerd', maar als signalen dat een talent misschien niet in de juiste rol of context wordt benut. Dat opent de dialoog en maakt deze constructiever: wat werkt wel en hoe kunnen we jouw talenten beter inzetten? Voorbeelden die dit concreet maken:

- Veelzijdigheid: iemand die druk of chaotisch lijkt, kan juist sterk zijn in schakelen en floreren in een dynamische rol.
- Zorgvuldigheid: een collega die traag overkomt, kan uitblinken in analyse en risico's verkleinen.
- Diepgang: een leidinggevende die merkt dat een medewerker worstelt met deadlines, kiest niet voor de boodschap 'je bent niet efficiënt genoeg', maar onderzoekt samen met de medewerker

 © 2026 TMA & DBG

waarvan diegene energie krijgt. Door minder ad hoc taken en meer opdrachten met langere doorlooptijden te geven, stijgt de kwaliteit van het werk en het werkplezier.

Marcus Buckingham: "Focussen op iemands sterke punten is geen softe aanpak. Het is de meest productieve manier om prestaties en betrokkenheid te verhogen."

7. Talentmanagement is niet vrijblijvend

Talentmanagement betekent niet alleen het herkennen van kwaliteiten, maar ook de verantwoordelijkheid nemen om er iets mee te doen. Het vraagt van werkgevers dat ze niet blijven hangen in mooie woorden of testresultaten, maar een omgeving creëren waarin talenten ruimte krijgen, benut worden en zich kunnen ontwikkelen. En om investeren in de dialoog, kansen bieden en soms het aanpassen van rollen of processen.

Ook voor medewerkers is talentmanagement niet vrijblijvend. Wie zijn talenten kent, heeft de taak om eigenaarschap te nemen door initiatief te tonen, te blijven leren en talenten in te zetten voor collega's en organisatie. Niet wachten tot er iets wordt gevraagd, maar zelf bijdragen. Eigenaarschap creëer je niet met druk of dwang, maar door te inspireren en waarderen, ruimte te geven en waar nodig te confronteren. Dan worden talenten een bron van energie en prestaties, in plaats van iets wat onzichtbaar blijft.

Talentmanagement vraagt dus om moed van beide kanten. Het benoemen van talenten neemt spanningen niet automatisch weg, maar biedt wel een objectief startpunt om ze bespreekbaar te maken. Zo groeien begrip en vertrouwen. Diversiteit in talenten kan zich daardoor ontwikkelen tot een motor voor samenwerking en prestaties.

8. Een voorbeeld uit de praktijk

Een zorgteam kreeg de opdracht om binnen enkele weken een nieuw dagprogramma voor cliënten te ontwikkelen. In eerste instantie verdeelde de leidinggevende de taken zoals gebruikelijk over wie beschikte over tijd, ervaring en de juiste vaardigheden. Dat werkte even, maar al snel liep de werkdruk scheef en namen de frustraties toe.

Toen het team de talentprofielen erbij pakte, kwamen de onderliggende drijfveren en talenten naar voren. De doelgerichte collega kreeg energie van het strak bewaken van de planning. De servicegerichte medewerker bracht vanzelfsprekend het cliëntperspectief in. De gestructureerde collega werkte

 © 2026 TMA & DBG

protocollen zorgvuldig uit, terwijl de creatieve medewerker vernieuwende werkvormen aandroeg.

Het verschil zat niet in harder werken, maar in het benutten van ieders natuurlijke kracht. Tijd, ervaring en vaardigheden bleven belangrijk, maar door ook te kijken naar wat mensen van nature drijft, ontstond meer balans en energie. Dat was meteen merkbaar. Het programma werd op tijd afgerond, cliënten reageerden positief op de nieuwe aanpak en het team merkte dat de werkdruk eerlijker voelde. Niet omdat er meer uren werden gemaakt, maar omdat iedereen kon bijdragen vanuit zijn eigen talent.

9. De bijdrage van TMA aan organisaties

Door de TMA Filosofie te omarmen, versterken organisaties niet alleen hun prestaties, maar werken ze ook aan eerlijkere en transparantere structuren. De effecten zie je op drie niveaus.

Individu: medewerkers krijgen inzicht in hun talenten en ervaren daardoor meer energie, eigenaarschap en zingeving. Team: verschillen tussen mensen worden benut als bouwstenen voor slimme taakverdeling, wendbaarheid en innovatie. Organisatie: keuzes over werkverdeling, loopbanen en beloning worden mede gebaseerd op objectieve talentinzichten. Dat zorgt voor meer transparantie en rechtvaardigheid.

De kracht zit in de samenhang tussen deze drie lagen. Wanneer ze elkaar versterken, ontstaat een manier van werken die effectiever, praktischer en menselijker is.

10. Toepassingsgebieden van de TMA Methode

De TMA Methode biedt verschillende instrumenten en dashboards waarmee talenten en drijfveren van medewerkers zichtbaar worden. Het doel daarvan is HR, consultants, coaches, leidinggevenden en medewerkers met elkaar het gesprek helpen voeren dat echt nodig is, zodat werk beter kan worden afgestemd op mensen en de onderlinge samenwerking.

Talentmanagement hoeft geen groot project te zijn. Het werkt juist wanneer organisaties kleine, eenvoudige routines inbouwen waarin talenten en drijfveren een vanzelfsprekend onderdeel worden van gesprekken tussen HR, medewerkers en leidinggevenden. TMA maakt de talenten van medewerkers zichtbaar, waardoor mensen elkaars ‘handleiding’ in handen hebben. In die handleiding staat onder meer waar iemand aanleg voor heeft, wat energie geeft of kost, wat makkelijk of moeilijk te leren is, hoe je het beste met

 © 2026 TMA & DBG

diegene communiceert, waar mogelijke energielekken zitten, waar iemand zelfvertrouwen van krijgt.

Een talentprofiel is geen rapport om in een lade te laten liggen. Het is een positieve handleiding die HR, leidinggevenden en medewerkers kunnen gebruiken in gesprekken over welk werk iemand het beste kan doen, wat motiveert, hoe mensen slimmer kunnen samenwerken en welke ontwikkeling het meest oplevert voor mens en organisatie. Hieronder staan een aantal voorbeelden die laten zien hoe eenvoudig talentmanagement kan zijn binnen verschillende HR-thema's.

Recruitment
Match in sollicitatieprocedures de talenten van kandidaten met wat een rol of functie echt vraagt. Stel tijdens selectiegesprekken vragen over waar de (mis)match tussen mens en functie zit. Bij een goede match weet je dat het werk aansluit op wat iemand kan en wil. Bij een mismatch is de kans groter dat er problemen ontstaan, omdat het werk niet past bij iemands behoeften en talenten.

Onboarding
Een nieuwe medewerker start sterker wanneer zijn of haar talenten vanaf het begin worden erkend. De talentinformatie biedt daarvoor een persoonlijk kompas. Laat de leidinggevende vóór de start het talentprofiel doornemen om te begrijpen wat de medewerker motiveert. Bespreek in de eerste week wat nodig is om talenten goed te laten landen in het werk. Koppel een buddy met complementaire talenten om samenwerking en leren te versnellen. Gebruik de talentinformatie in het inwerkplan en geef in de eerste maand taken die aansluiten op iemands sterke kanten. Dat zorgt vanaf het begin voor energie, vertrouwen en duidelijkheid.

Performance
De talentprofielen geven leidinggevenden en medewerkers een gemeenschappelijke taal om performance en functioneren op een positieve manier te bespreken. Een leidinggevende kan in een-op-eengesprekken regelmatig vragen of doelen en prioriteiten duidelijk zijn, of er voldoende ruimte is om zelfstandig te handelen, of kennis en kunde op orde zijn en of iemand zijn talenten voldoende kan inzetten. Bij een onbalans kunnen leidinggevende en medewerker samen kijken hoe die te herstellen. De talentinformatie biedt daarbij een praktisch kompas om oplossingen te vinden die echt passen.

Leiderschap
Talentinformatie helpt leidinggevenden om hun team beter te begrijpen en hun stijl af te stemmen op de behoeften van medewerkers. Bij taakverdeling

 © 2026 TMA & DBG

of projectplanning kan rekening worden gehouden met natuurlijke sterke kanten van de medewerkers. Wie floreert bij structuur, wie bij innovatie, wie bij contact met mensen? In tijden van spanning of verandering kan het talentprofiel helpen om gericht te ondersteunen. De één heeft behoefte aan duidelijke kaders, de ander aan vrijheid of erkenning. Bij misverstanden of conflicten kan de leidinggevende verschillen in talenten en behoeften bespreekbaar maken, zodat zichtbaar wordt dat gedrag vaak voortkomt uit talent in plaats van onwil.

Vitaliteit en verzuim

Een mismatch tussen werk en talent is een belangrijke oorzaak van stress. Met talentinformatie kun je dit eenvoudig bespreekbaar maken. Kijk samen in welke mate iemands talenten passen bij de rol en vraag wat energie geeft en kost. Zoek vervolgens naar kleine aanpassingen in het werk die beter aansluiten op iemands talenten. Stimuleer medewerkers om herstelmomenten te koppelen aan wat hen van nature ontspant, zoals contact, orde, reflectie of actie. Wanneer werk beter aansluit op wie iemand is, neemt vitaliteit vanzelf toe.

Teamontwikkeling

Met het TMA teamdashboard zie je in een oogopslag de talenten van alle teamleden. Verschillen, aanleg voor competenties en mogelijke valkuilen zijn daardoor bespreekbaar zonder oordeel. Een leidinggevende of TMA Professional kan regelmatig een kort talentenrondje doen waarin iedereen deelt wat zijn of haar top 3-talenten zijn, wat energie kost en hoe je elkaar kunt helpen. Het dashboard kan ook worden gebruikt voor taakverdeling of projectplanning. Wie heeft aanleg voor structuur, wie voor verbinding, wie voor vernieuwing? In teamoverleg kan worden besproken hoe talenten elkaar aanvullen of soms spanning geven. Zo groeit het onderling begrip en worden verschillen benut in plaats van weggewerkt.

Functie- en rollenarchitectuur

TMA helpt functies te vertalen naar competenties en gedrag, zodat medewerkers beter weten wat er van ze wordt verwacht. Rol- of functiebeschrijvingen kunnen worden gebruikt om te analyseren of een rol passend is, wat makkelijk of moeilijk ontwikkelbaar is en welke aanpassingen logisch zijn zodat de rol beter aansluit. Ze helpen ook bij het matchen van toekomstige functies en bij selectiegesprekken.

Coaching

Talentinformatie helpt coaches om snel tot de kern te komen wanneer een medewerker een coachvraag heeft. Het talentprofiel fungeert als een handleiding die kan worden gebruikt om het probleem te analyseren en

 © 2026 TMA & DBG

richting te geven aan passende oplossingen. Daardoor wordt coaching korter, concreter en duurzamer.

Agility (wendbaarheid)
De talenten van medewerkers zijn vertaald naar een agilityprofiel dat laat zien hoe iemand van nature het makkelijkst omgaat met verandering. Leidinggevenden kunnen deze inzichten gebruiken bij het verdelen van veranderopdrachten. Wie floreert bij vernieuwing, wie bij structuur? In een-op- een- of teamgesprekken kan agility worden besproken. Zo worden medewerkers gestimuleerd om hun sterkste agilitytalenten als krachtbron te zien en te gebruiken. Daarmee bouw je aan teams die flexibeler meebewegen met een steeds veranderende omgeving.

Reorganisaties
TMA helpt bij veranderingen beslissingen menselijker te maken. Talentinformatie kan worden gebruikt om te bepalen waar medewerkers het beste tot hun recht komen in een nieuwe structuur. In herplaatsingsgesprekken kun je bespreken wat iemand motiveert en welke omgeving past bij zijn of haar drijfveren. Kijk naar potentieel in plaats van alleen naar functiegeschiedenis. Daardoor worden reorganisaties transparanter, eerlijker en duurzamer en blijven mensen meer betrokken.

11. TMA tooling voor talentmanagement

De visie van TMA krijgt pas waarde wanneer je deze kunt toepassen in de praktijk. De tooling van TMA helpt daarbij. Concrete instrumenten ondersteunen organisaties bij het zichtbaar maken van talenten, het verbinden van mensen met rollen en het voeren van een doorlopende dialoog over performance.

Inzicht in talenten en drijfveren Duurzame performance begint bij weten waar de talenten, energie en motivatie van mensen liggen. Het Talent Management Systeem van TMA geeft zicht op de talenten, behoeften en drijfveren van individuen én van het collectief. De dashboards zijn geschreven in begrijpelijke taal en laten zien waar talenten elkaar aanvullen of versterken, waar spanningen of energielekken kunnen ontstaan en hoe een team als geheel kan groeien.

De dashboards kunnen onder meer worden gebruikt voor:

- Taak- en rolverdeling: zorg dat werk aansluit bij iemands talenten. Voor medewerkers betekent dit kiezen voor taken die energie geven. Voor teams betekent het een verdeling waarin kwaliteiten elkaar aanvullen en niemand structureel vastloopt in werk dat niet past.

 © 2026 TMA & DBG

- Sterke punten en blinde vlekken: individuen krijgen inzicht in hun kracht, valkuilen en mogelijke energielekken. Teams ontdekken waar hun gezamenlijke kracht ligt en waar hiaten zitten die je kunt oplossen met samenwerking of versterking.
- Samenwerking verbeteren: mensen leren hoe hun stijl effect heeft op anderen. Teams gebruiken dat inzicht om verschillen bespreekbaar te maken en om te zetten in aanvulling in plaats van botsing.
- Performance en eigenaarschap: medewerkers zien hoe hun talenten bijdragen aan resultaten en nemen daar verantwoordelijkheid voor. Teams ervaren hoe hun gezamenlijke talenten richting geven aan doelen en bouwen eigenaarschap op, omdat iedereen weet waarom zijn bijdrage ertoe doet.
- Ontwikkeling en groei: mensen ontdekken welke talenten ze verder willen benutten of ontwikkelen, zodat leren energie geeft. Teams voeren de dialoog over gezamenlijke leerdoelen en bouwen aan een cultuur waarin ontwikkeling vanzelfsprekend is.
- Wendbaarheid/agility: medewerkers leren hun talenten flexibel in te zetten bij verandering. Teams kunnen snel inschatten welke talenten extra nodig zijn en passen rollen of werkpakketten aan om beter op de situatie in te spelen.
- Innovatie en probleemoplossing: medewerkers weten in welke situaties hun talent het meeste waarde toevoegt, zoals ideeën genereren, analyseren of uitvoeren. Teams benutten de diversiteit aan talenten om vraagstukken vanuit meerdere invalshoeken te benaderen.
- Betrokkenheid en motivatie: medewerkers ervaren erkenning en meer werkplezier wanneer hun talenten zichtbaar zijn en benut worden. Teams krijgen meer energie en motivatie, omdat iedereen voelt dat zijn bijdrage betekenisvol is en aansluit bij natuurlijke drijfveren.

Heldere rol- en functieprofielen

Duidelijkheid over ‘moeten’, begint bij goed omschreven rollen. Met de profielenfunctionaliteit van TMA leg je vast welke competenties bij een rol horen en welk gedrag daarbij past. Zo ontstaat een gedeelde definitie van succes die richting geeft aan het gesprek tussen medewerker en leidinggevende.

Match tussen mens en werk

 © 2026 TMA & DBG

Voor duurzame performance is talentfit essentieel. TMA maakt zichtbaar of iemand past bij een functie of rol, bij instroom, doorstroom, functieverandering of langdurig verzuim. Een goede match betekent dat medewerkers energie krijgen van hun werk, niet verliezen. Bij een mismatch neemt de kans toe dat prestaties tijdelijk zijn of dat mensen opbranden in een rol die niet bij ze past.

Wekelijkse check-ins

Een check-in is een kort, wekelijks online moment waarin medewerkers een aantal vragen beantwoorden. De vragen zijn gebaseerd op het Moeten-Mogen-Kunnen-Willen-model. Met deze data kunnen leidinggevenden alle elementen van performance volgen en tijdig het gesprek voeren wanneer iets uit balans raakt. Zo wordt performance geen jaarlijkse evaluatie, maar een doorlopende dialoog die aansluit op wat er in het werk gebeurt.

1. Ik ben tevreden over mijn eigen prestaties.
2. Mijn takenpakket, doelen en deadlines zijn duidelijk voor mij.
3. Het werk dat ik momenteel doe, past goed bij mijn talenten.
4. Ik weet welk gedrag van mij wordt verwacht.
5. Ik heb voldoende ondersteuning om mijn werk goed te kunnen doen.
6. Ik heb voldoende vrijheid en beslisruimte om mijn werk goed te kunnen doen.
7. Ik weet wat mijn prioriteiten zijn voor de komende week.
8. Ik heb mijn prioriteiten van de afgelopen week tijdig en volledig afgerond.
9. Ik zou graag een kleine aanpassing willen doen om mijn werk beter op mijn talenten aan te laten sluiten.
10. Wat geeft en kost mij momenteel energie?
11. Welke extra ondersteuning zou ik willen van mijn leidinggevende en/of collega's?

Continue dialoog over performance

Performance bespreek je bij voorkeur niet jaarlijks, maar doorlopend. Met de dialoogfunctie in het Talent Management Systeem kunnen leidinggevenden en medewerkers regelmatig gesprekken voeren over performance. Daarbij gebruiken ze het Moeten–Mogen–Kunnen–Willen-model en de verbindingsvraag als kapstok.

Zijn verwachtingen duidelijk, is er voldoende ruimte, zijn middelen aanwezig, sluit het werk aan bij talenten en draagt het bij aan het grotere geheel?

Feedback als spiegel voor competentie ontwikkeling

 © 2026 TMA & DBG

Voor duurzame performance is leren en bijsturen essentieel. TMA ondersteunt dit met laagdrempelige feedbacktools. Leidinggevenden geven gerichte feedback op zichtbaar gedrag en moedigen medewerkers aan om ook zelf actief feedback op te halen in hun omgeving. Zo wordt duidelijk welk gedrag effectief is en waar nieuwe vaardigheden nodig zijn.

Performance pulsing

In plaats van een zware jaarlijkse beoordeling biedt TMA 'performance pulsing': elk kwartaal een korte, gestructureerde reflectie op prestaties van en risico's bij medewerkers. Managers reageren op eenvoudige stellingen, zoals:

- Ik ga graag naar medewerker X toe als ik iets gedaan wil krijgen.
- Ik zou medewerker X direct opnieuw aannemen.
- Ik zou medewerker X zonder aarzeling een prestatiebonus geven.
- Ik durf medewerker X meer verantwoordelijkheid te geven.
- Ik maak me zorgen over medewerker X in relatie tot onderpresteren, stress, verzuim, gebrek aan eigenaarschap of slechte talentfit?
- De huidige rol en taakverdeling past bij de talenten van medewerker X.

Omdat de performance pulse dicht op de praktijk zit, gaat het om recente observaties in plaats van vage jaarindrukken. Zo worden risico's sneller gesignaleerd, ontstaat een eerlijker beeld van performance en kan er ook sneller een interventie plaatsvinden. Zeker wanneer deze inzichten worden vergeleken met wat medewerkers zelf rapporteren in hun check-ins.

Survey- en pulsinginstrumenten

TMA biedt daarnaast survey- en pulsinginstrumenten waarmee organisaties structureel luisteren naar wat er speelt in teams en in de organisatie als geheel. Jaarlijkse onderzoeken en kortcyclische surveys laten zien waar energie weglekt, welke thema's urgent zijn en waar teams ondersteuning nodig hebben. Zo kan het management sneller en datagedreven ingrijpen wanneer dat nodig is.

AI als persoonlijke coach en assistent

Naast de bestaande tooling zet TMA ook kunstmatige intelligentie in om performance te versterken en leren persoonlijker te maken. AI vervangt de manager of coach niet, maar vergroot juist hun slagkracht. Het maakt begeleiding sneller, persoonlijker en continu beschikbaar. Precies wat duurzame performance nodig heeft. TMA gebruikt drie AI-toepassingen die elkaar aanvullen.

 © 2026 TMA & DBG

Vaardigheden oefenen met AI-avatars:
Medewerkers kunnen gesprekssituaties oefenen met realistisch reagerende avatars. Zo krijgen ze directe, talentgerichte feedback in een veilige omgeving en bouwen ze sneller zelfvertrouwen op.

AI-coach voor medewerkers:
Een laagdrempelige coach in de Talent App, 24/7 beschikbaar. Medewerkers kunnen de AI-coach vragen stellen over hun werk, hun energie, het benutten van talenten of het oplossen van samenwerkingsproblemen. De coach stelt verdiepende vragen, geeft praktische suggesties en helpt ze eigenaarschap te nemen over hun eigen prestaties en ontwikkeling.

AI-assistent voor leidinggevenden en HR-experts:
Deze assistent combineert bijvoorbeeld data uit talentprofielen, rolprofielen, feedback, check-ins en performance pulses. Zo helpt de AI managers en HR-professionals om sneller en beter beslissingen te nemen.

12. Conclusie

TMA Talentmanagement is in de kern eenvoudig. Het voegt een extra perspectief toe op samenwerking, werkverdeling en prestaties. Naast tijd, taken, doelen en vaardigheden worden ook de drijfveren en talenten van mensen meegenomen. Wat misschien klein lijkt, kan in de praktijk een groot verschil maken.

> *World Economic Forum (2022): De toekomst van werk vraagt niet alleen om technologie en vaardigheden, maar vooral om organisaties die menselijkheid en prestaties weten te verbinden.*

Wanneer talenten een vanzelfsprekend onderdeel worden van hoe werk is georganiseerd, verandert de dynamiek. Medewerkers ervaren meer energie en eigenaarschap, teams komen makkelijker in beweging en werken soepeler samen en organisaties reageren sneller en innovatiever op wat er op ze afkomt. Dat ontstaat niet vanzelf. Het kost tijd, herhaling, doorzetten en de moed om oude gewoontes los te laten. TMA kan daarbij ondersteunen. Niet alleen als HR-tool, ook als strategisch instrument om mens, werk en prestaties duurzaam met elkaar te verbinden.

 © 2026 TMA & DBG